

Tutela jurídica da saúde mental no ambiente laboral*

Cristianne Moreira Martins e Luciana Cypreste Santos Baglioli**

Resumo

O artigo faz uma abordagem sobre grande fragilização da saúde mental dos trabalhadores e a relação com o ambiente de trabalho. Inicialmente, será estabelecido o conceito de meio ambiente do trabalho como parte integrante do meio ambiente ecologicamente equilibrado e depois considera a importância da saúde no trabalho, demonstrando os transtornos, em especial os mentais, oriundos da organização do trabalho. Também serão avaliadas as normas legais do direito à saúde mental no âmbito da relação de emprego e conclui que é necessária a garantia de um ambiente de trabalho saudável e seguro através de tutela jurídica preventiva e concretizadora.

Palavras-chave: Direito à saúde. Saúde mental. Meio ambiente do trabalho. Tutela jurídica.

1 Introdução

Historicamente o trabalho desenvolveu-se como condição essencial para a sobrevivência do ser humano, de modo que nas sociedades primitivas os homens utilizavam os meios mais rudimentares para materializar a sua existência.

Em relação aos fatores que fazem parte da vida do indivíduo, o trabalho constitui um importante, se não o principal, determinante da forma de organização das sociedades, sendo o meio através do qual o homem constrói o seu ambiente e a si mesmo (Camelo e Angerami, 2004). Deste modo, o trabalho é uma forma de demonstração da natureza do ser humano, por ele a pessoa relaciona-se com seu meio social e sente-se aceita pela comunidade.

Percebe-se a existência de uma crescente preocupação com o meio ambiente e nele se insere o meio ambiente laboral, do qual não se pode descuidar, pois estão envolvidos os indivíduos enquanto trabalhadores.

A Carta Magna de 1988 trouxe a ideia de meio ambiente equilibrado como bem essencial à sadia

qualidade de vida, sendo um direito fundamental do ser humano, previsto no art. 225, *caput*.

É primordial o estudo deste direito em âmbito laboral, sendo necessária a avaliação da saúde e segurança dos trabalhadores. Por esse motivo, o presente artigo pretende demonstrar a relação causal entre doenças mentais e o local de trabalho e analisar os institutos jurídicos de proteção do trabalhador.

O estudo se inicia com a análise do conceito de meio ambiente do trabalho de modo a obter a sua verdadeira compreensão. Depois, para melhor percepção deste direito, se faz necessário refletir sobre a saúde no trabalho como direito fundamental e sobre os transtornos mentais decorrentes do trabalho. Por fim, será examinada a tutela jurídica nacional e internacional, conferindo as normas vigentes para identificar a sua efetividade no ordenamento jurídico.

Portanto, o estudo do tema é de suma importância em razão da grande exploração do obreiro por parte do empregador, o qual visa, cada vez mais, a obtenção do lucro comprometendo a integridade física e mental dos trabalhadores.

2 O meio ambiente do trabalho

A Política Nacional do Meio Ambiente, Lei 6.938/1981, em seu art. 3º, inciso I, foi a primeira a conceituar meio ambiente como sendo o “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 225, *caput*, prevê que

[...] todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações [...].

Desta forma, a Carta Magna eleva o meio ambiente à condição de direito fundamental, tutela-o sob diversos aspectos, tutela a dignidade e o bem-estar para que se tenha a sadia qualidade de vida.

Para alcançar uma saudável qualidade de vida o ser humano necessita de um ambiente ecologicamente

* Artigo sob orientação científica do Prof. Dr. Souza Prudente.

** Mestranda em Direito pela Universidade Católica de Brasília.

equilibrado, inserido neste o meio ambiente do trabalho por ser nele que o homem, normalmente, passa a maior parte de sua vida produtiva.

Meio ambiente do trabalho não equilibrado significa danos irreversíveis à saúde e à integridade física e psíquica do trabalhador. Para que este cenário não surja, deve ser assegurado um local de trabalho decente com a observância das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador (art. 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988).

O meio ambiente do trabalho está previsto expressamente no art. 200, VIII, da Constituição Federal de 1988:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

O meio ambiente do trabalho não é conceituado pelo Texto Constitucional, mas isso não foi um obstáculo quanto à sua proteção normativa, a qual ainda careça da efetividade desejada pelos trabalhadores. Na verdade, ele aparece para solucionar problemas complicados que envolvem e afetam o obreiro em sua relação com o ambiente laboral, além de proteger a qualidade de vida digna da pessoa humana na relação de trabalho.

Para Silva (1995, p. 5), meio ambiente do trabalho é “o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente”.

Oliveira (2011, p.142) define que o meio ambiente do trabalhador está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente do trabalho. Dentro desse espírito, a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente (art. 170, VI).

Rocha (2013, p. 229) entende que

[...] o certo é que o direito ambiental do trabalho se caracteriza como instrumento de análise, em face do aparecimento considerável material normativo sobre o tema meio ambiente do trabalho [...].

A grande preocupação entre trabalho e bem-estar do trabalhador surge em virtude do exercício do serviço em ambiente carente de proteção, segurança e conforto, que contribui para a ocorrência de frequentes situações de estresse e de fadiga mental, podendo até desencadear um acidente de trabalho.

O ambiente laboral saudável e equilibrado confere qualidade de vida ao trabalhador no momento de execução das tarefas, bem como na vida em geral. A proteção ao trabalho e ao meio ambiente tem sido adotada por diversas instituições e promovida por políticas públicas. Deste modo, o local de trabalho não pode interferir negativamente na vida social do trabalhador, sendo direitos fundamentais do obreiro as condições dignas de trabalho.

3 A saúde no trabalho como direito fundamental

A saúde do trabalhador é um direito humano básico diretamente relacionado à vida, com fundamento na teoria do mínimo existencial, respeitando a dignidade essencial. Todos os trabalhadores possuem este direito natural e imprescindível.

Para Oliveira (2011, p. 69) a Constituição Federal de 1988 foi o marco principal da introdução da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico nacional, tendo sido a saúde considerada como direito social (arts. 6º e 194), assegurando-se aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII). Ficou assentado também que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196), cabendo ao Sistema Único de Saúde – SUS, dentre outras atribuições, executar as ações de saúde do trabalhador (art. 200, II). A Lei Orgânica da Saúde (8.080/1990) e as leis previdenciárias (8.212/1991 e 8.213/1991) também instituíram normas de proteção à saúde do trabalhador.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT traz um capítulo próprio sobre segurança e medicina do trabalho (Título 1, Capítulo V, arts. 154 a 201). As Normas Regulamentadoras da Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego também são normas importantes acerca do assunto.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT teve função decisiva ao adotar convenções e recomendações para a proteção à saúde do trabalhador, por exemplo, as Convenções 155 e 161 a respeito, respectivamente, da Segurança e Saúde dos

Trabalhadores e dos Serviços de Saúde do Trabalho que foram ratificadas pelo Brasil.

A Organização Mundial de Saúde – OMS (2001) define a saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades”.

A Convenção 155 da OIT preceitua, no seu art. 3º, que

[...] o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho [...].

Assim, a ideia de saúde como ausência de doença foi ampliada pela perspectiva da saúde com a simples ameaça de adoecimento. Ela não é mais considerada como bem individual, ou seja, saiu do indivíduo para ser vista, também, na relação do indivíduo com o trabalho e com a sociedade.

4 A relação entre os transtornos mentais e o meio ambiente do trabalho

No passado as doenças eram discutidas e tratadas de forma absolutamente dissociadas do ser humano, com abordagens voltadas apenas para o tratamento individualizado de cada parte do corpo, sem levar em consideração que o organismo humano é formado pela junção do corpo com a mente. Conforme afirmam França e Rodrigues (2005), a saúde e a doença são estados que resultam do equilíbrio harmônico ou da desregulamentação dos campos mente, corpo e meio ambiente.

A pesquisa na área de saúde mental do trabalhador decorrente de acidente do trabalho evoluiu de uma percepção de melhoria das condições e ambientes de trabalho, visando à maior satisfação e à produtividade total, para uma visão biopsicossocial do ser humano. Na verdade, existe uma grande preocupação entre trabalho e bem-estar do trabalhador, uma vez que exercer o serviço em ambiente carente de proteção, segurança e conforto, contribui para a ocorrência de frequentes situações de estresse e de fadiga mental, podendo desencadear um acidente de trabalho.

O estresse está associado a sensações de desconforto, sendo concebido como algo negativo, gerando prejuízo no desempenho do trabalhador.

Pode ser visto como a avaliação que o indivíduo faz das situações de trabalho às quais está exposto e que podem ser mais ou menos desgastantes.

A relação de trabalho e saúde, no Brasil, é muito crítica por envolver diversas situações de trabalho caracterizadas por diferentes formas de organização que pouco investem em promoção e proteção da saúde do trabalhador. A desorganização no trabalho coloca em risco a ordem e a capacidade de rendimento do trabalhador por não haver clareza nas regras, normas e nas tarefas que cada trabalhador deve desempenhar.

Ocorre que, no Brasil, os empregadores atuam com muito empirismo e o trabalhador sofre as consequências disso por atuar com pressão no cumprimento das atividades, carga excessiva de trabalho, ansiedade, angústia.

Ademais, os estudos sobre segurança e saúde mental no trabalho ainda é incipiente, o que é motivo de preocupação, tendo em vista os elevados níveis de tensão a que estão submetidos os trabalhadores.

A temática sobre o trabalho e a saúde mental é uma questão contemporânea. A preocupação brasileira com o assunto foi sistematizada a partir da década de 1980 com alguns estudos e pesquisas, e tem sido abordado sob diversos enfoques. Destacando o estabelecimento de nexos causais entre os sintomas psíquicos e as condições e a organização do trabalho. As ações relativas à subjetividade e à saúde mental estão presentes em trabalhadores de vários setores produtivos.

O trabalho é parte intrínseca do ser humano e pode ser um fator importante de promoção da saúde. O homem se realiza e se desenvolve em suas várias dimensões: psicológica, social e econômica, por meio do labor. Contudo, não é sempre que o trabalho cumpre essa função, devendo examinar o momento em que ele deixa de promover a saúde e passa a ter influência negativa sobre o indivíduo.

Marques e Moraes (2004, p. 5) afirmam que “as pressões geradas pelas contínuas transformações atuais tem tomado os indivíduos mais vulneráveis às doenças psicossomáticas e orgânicas”.

Para Dejours (1992, p. 122) “o defeito crônico de uma vida mental sem saída mantido pela organização do trabalho, tem provavelmente um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas”.

Atualmente, observa-se uma pressão constante contra a grande massa de trabalhadores existente

em quase todo o mundo. Registra-se que, no atual momento histórico da reestruturação produtiva, a precarização das relações de trabalho, a intensificação do ritmo de trabalho e a exigência de polivalência têm agravado os problemas de saúde ocupacional (Heloani & Silva, 2006).

A psicodinâmica do trabalho é, porém, uma abordagem teórico-metodológica em saúde mental e trabalho que é problematizada e interpretada por distintos autores brasileiros de diferentes formas.

Conforme o Ministério da Saúde do Brasil (2001, p. 161):

A contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas dá-se a partir de ampla gama de aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a um determinado agente tóxico, até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, como a divisão e parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas a estrutura hierárquica organizacional. Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores.

Os relatórios da OMS expõem que os trabalhadores com transtornos mentais continuam sendo excluídos, tendo seus direitos violados pelas instituições. Poucos trabalhadores que sofrem transtorno mental ou do comportamento encontram-se em tratamento.

Segundo os dados da Previdência Social, houve um crescimento dos casos de transtornos mentais relacionados com o trabalho. Dentre tais transtornos visualiza-se quadros de transtornos do humor, episódios depressivos e transtornos ansiosos, apresentando nexos causais com o trabalho. Em maior incidência encontra-se o estresse profissional, mas também casos de síndrome do pânico, transtornos cognitivos, síndrome de *burnout*.

Portanto, a violência psicológica no trabalho decorre de comportamentos sistemáticos e repetitivos que ameaçam, desqualificam e constroem o obreiro. De modo que tais condutas degradam as relações interpessoais.

5 A tutela jurisdicional do meio ambiente do trabalho

A tutela jurisdicional do meio ambiente do trabalho corresponde à proteção judicial do direito ao meio ambiente do trabalho seguro e adequado. Trata-se de uma tutela efetiva com o fim de prevenir o dano, bem como de cessá-lo, se já iniciado, ou evitar que se repita, caso já tenha ocorrido.

Em relação ao direito ambiental do trabalho existe uma intervenção estatal nas relações privadas através de legislação e instrumentos que têm como propósito a exigibilidade e eficácia de um direito social.

A CLT estabelece várias normas de segurança e medicina do trabalho, no Capítulo V do Título II, dos arts. 154 ao 201, as quais devem ser observadas e cumpridas pelos empregadores, levando-lhes a tomarem medidas preventivas para impedir os acidentes de trabalho ou as doenças ocupacionais.

O Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, SEMST, é um dos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Outro órgão importante na prevenção de riscos de acidentes de trabalho é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, CIPA, de constituição obrigatória em empresas com mais de 20 empregados.

A Portaria 3.214/1978 do MTE estabelece as normas regulamentares (NRs) relativas à segurança e medicina do trabalho urbano e rural, respectivamente, e tais preceitos visam à efetividade do direito, exigindo e fiscalizando o cumprimento da lei através da firme atuação do Poder Público.

Na elaboração das NRs há a participação tripartite de forma ativa, ou seja, os empregados, os empregadores e o próprio Governo emitem opiniões, atualmente, a portaria do MTE conta com 36 NRs.

As normas regulamentadoras de medicina e segurança no trabalho buscam estabelecer um equilíbrio entre o trabalhador e a organização, reconhecendo o obreiro como ser humano. Essas organizações de trabalho devem atuar no sentido de evitar a materialização dos riscos potenciais de acidentes, além de ter responsabilidade de fazer cumprir os regulamentos, analisar, registrar e prevenir os acidentes. Deste modo, as instituições tendem a gratificar as necessidades pessoais e profissionais dos trabalhadores.

No acontecimento de acidente do trabalho ou doença ocupacional devem-se avaliar as causas motivadoras e verificar se havia o cumprimento de tais normas, restando estabelecido o nexo causal entre o comportamento e o acidente ou doença, o empregador arcará com as indenizações pertinentes.

O Decreto 3.048/1999, do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS, 1999), apresenta na Lista B do Regulamento da Previdência a nova Lista de Doenças Profissionais e Relacionadas ao Trabalho.

De acordo com Sebastião Geraldo Oliveira (2000, p. 120 *apud* ABREU, 2005, p. 55):

A nova lista de doenças ocupacionais do INSS, relacionada no Anexo II do Decreto 3048/99, já indica o grupo dos “Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V do CID-10)” apontando dentre outros fatores destas doenças: problemas relacionados com o emprego e com o desemprego, condições difíceis de trabalho, ritmo de trabalho penoso, reação após acidente grave, reação após assalto no trabalho, desacordo com o patrão e colega de trabalho, circunstâncias relativas às condições de trabalho, má adaptação à organização do horário de trabalho, etc.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde sua criação, procura através de suas convenções lançar proposições relativas à proteção do trabalhador para eliminar as atividades laborais que degradam a saúde do trabalhador. As Convenções 155 (1981), 161 (1985) e 187 (2009) são as principais acerca da preservação da Saúde e dos Serviços de Saúde do Trabalhador.

A Convenção 155 trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores e foi ratificada em 1992. A Convenção 161 trata dos Serviços de Saúde do Trabalho e foi ratificada em 1990. Já a Convenção 187 trata do Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho e ainda não foi ratificada pelo Brasil.

A Convenção 155 se sobressai por dizer a respeito da segurança e saúde do trabalhador, senão vejamos:

Art. 4º. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. Essa política visa como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de

trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

A ordem jurídica interna e a internacional exigem a adoção e a observância de normas de segurança e saúde no trabalho que pautam por condutas empresariais de prevenção e precaução. Estas normas são de ordem pública, não podendo as partes envolvidas ajustarem condições diferentes, sob pena de nulidade do ajuste.

Os instrumentos jurídicos capazes de efetivar e concretizar o direito a um ambiente do trabalho saudável e equilibrado são a ação individual trabalhista, a ação civil pública ambiental e a ação popular. No caso das duas últimas ações, ambas são preventivas e reparadoras de dano. Além desses, também são utilizados a ação popular, o mandado de segurança individual e coletivo, o mandado de injunção e o instituto da greve ambiental do trabalho. É certo que a competência para julgar as referidas ações é da Justiça do Trabalho.

Percebe-se que o trabalhador possui diversos meios processuais para obter a responsabilização por danos moral e material do empregador ao descumprir as medidas que tornam o meio ambiente do trabalho saudável, adequado e equilibrado.

6 Considerações finais

Com a evolução científica e tecnológica, diversas e profundas mudanças no mundo do trabalho surgiram e, por conseguinte, diferentes preocupações com a qualidade de vida dos obreiros, abrangendo o meio ambiente laboral.

Vislumbra-se que um meio ambiente do trabalho seguro e saudável é direito fundamental de todo e qualquer trabalhador, pois representa o espaço das relações humanas laborativas, no qual se deve aferir o desempenho e condições das atividades.

As várias agressões e pressões envolvidas no ambiente de trabalho atingem diretamente a dignidade do trabalhador. Verifica-se, então, que a saúde mental do trabalhador está cada vez mais fragilizada, pois tais abusos são cometidos com frequência para justificar a produtividade e a obtenção de lucro. Por isso ocorre a crescente busca pela maior proteção e equilíbrio deste direito fundamental.

As relações cruéis de trabalho incentivam os trabalhadores a cumprir metas impossíveis, a realizar longas jornadas e a confundir vida profissional com pessoal, tornando mais vulnerável a saúde do trabalhador.

A tutela jurídica do direito ambiental do trabalho, em especial a saúde mental, desenvolve-se por meio de normas cogentes de caráter social, visando à proteção da saúde e da segurança do trabalhador contra a degradação da qualidade de vida.

Deste modo, são imprescindíveis a elaboração e adoção de medidas preventivas no que tange a saúde mental do trabalhador de forma a eliminar os riscos e patologias decorrentes das atividades laborais, não podendo existir descaso a um direito fundamental.

Referências

- ABREU, Fernanda Moreira de. *Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas*. São Paulo: LTr, 2005.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil, 05 de outubro de 1988*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/constituicao/constituicaocompilado.htm>>. Acesso em: 18 abr. 2016.
- _____. Decreto nº 3.048 de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 15 abr. 2016.
- _____. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 15 abr. 2016.
- _____. Legislação. Lei 6.938 de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm>. Acesso em: 18 abr. 2016.
- _____. Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimento para os serviços de saúde*. Brasília, 2001, pp. 161-194.
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 3.214/78 de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileglindegras/839945.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2016.
- _____. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 155. Segurança e Saúde dos trabalhadores*. Genebra, 1981. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 20 maio 2016.
- _____. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 161. Serviços de Saúde do Trabalho*. Genebra, 1985. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/507>>. Acesso em: 20 maio 2016.
- CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014, p. 160.
- CAMELO, 5. H. H.; ANGERAMI, E. L. 5. Sintomas de estresse em trabalhadores de cinco núcleos de Saúde da Família. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, [online]. Jan./Feb. 2004, vol.12, no.1, pp.14-21. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692004000100003&scriptsci_afflex>. ISSN 0104-1169. Acesso em: 20 abr. 2016.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2005.
- DELUIZ, N. *Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho*. Formação, Brasília, DF, n.2, maio 2001. Disponível em: <http://www.bra.opsoms.org/rhlaresdet.cfm?iddoc=119&id_area2>. Acesso em: 15 abr. 2016.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, L. R. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- HELOANI, 3. R. & SILVA, E. P. (2006). O desgaste da realidade sócio-institucional, identidade e stress no trabalho de guardas municipais. In G. Gutierrez (Org.), *Qualidade de vida e fadiga institucional* (pp. 271-289). Campinas: Unicamp/IPES. KANAANE, Roberto.

Comportamento Humano nas Organizações. São Paulo: Atlas, 1999.

MARQUES, A. L; MORAES, L. F. R. *Desenvolvimento Gerencial através de Cursos de Longa Duração*: um estudo sobre a percepção de eficácia dos cursos de MBA e suas relações com a qualidade de vida e estresse no trabalho. Mais ENANP, 2004.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. *Revista de Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, pp. 107-130, jan./jun. 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 6. ed. São Paulo: LTR, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTR, 2011.

ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, José Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 2. Ed. São Paulo: Malheiros, 1995.